



# CÓDIGO DE ÉTICA

minjusticiaddhh



Ministerio de  
Justicia y  
Derechos  
Humanos

Gobierno de Chile





CÓDIGO DE  
**ÉTICA**  
minjusticiaddhh



## Contenido

I. Palabras del Ministro .....	6
II. ¿Qué es un Código de Ética? .....	8
III. ¿A quiénes aplica este Código? .....	8
IV. Normativa aplicable .....	8
V. Nuestra Misión .....	10
VI. Nuestros objetivos estratégicos .....	11
VII. Nuestros valores .....	11
VIII. Actores clave .....	13
IX. Nuestros principios rectores .....	13
X. Conductas no éticas o reñidas con la probidad administrativa .....	18
XI. Mecanismos para consultas y denuncias .....	19
XII. Sanciones disciplinarias .....	22
XIII. Glosario .....	24



## I. Palabras del Ministro

Como Ministro de Justicia y Derechos Humanos celebro que podamos publicar el primer Código de Ética aplicable a todos los funcionarios y las funcionarias de nuestra institución. Sintetiza la convicción de que el fortalecimiento de la probidad, la integridad y la transparencia en el desempeño de las funciones resultan esenciales para alcanzar los propósitos que las normas legales nos han encomendado y los objetivos estratégicos que hemos definido.

Nuestra misión como Ministerio es contribuir al desarrollo del país a través de la modernización del Sistema de Justicia, promoviendo normas y políticas públicas orientadas a facilitar el acceso y la protección de los derechos de las personas, la reinserción social y la seguridad ciudadana, todo en un marco de respeto a los derechos humanos. Con este fin, dentro de nuestros objetivos se encuentra la promoción de una justicia centrada en las personas, mediante una gestión con foco en la mejora continua, la prevención temprana de conflictos y la perspectiva de género e inclusión, así como el cuidado preferente de los niños, niñas y adolescentes, entre otros.

El Código de Ética que presentamos es un instrumento que advierte que, en la búsqueda de tales fines, siempre se debe actuar como un/a servidor/a público/a. En este documento declaramos nuestro compromiso con los procesos y los valores que guiarán nuestro actuar en materias tales como Integridad Pública, Probidad Funcionaria, Transparencia y Cumplimiento Normativo, pero aborda además temas como políticas de prevención del acoso laboral y sexual, y no discriminación, entre otras. Para lograr el objetivo de contar durante 2023 con un nuevo código, se conformó el año pasado un Comité, en el que estuvieron representados/as los funcionarios y las funcionarias, tanto de la Subsecretaría de Justicia como de la Subsecretaría de Derechos Humanos, a través de sus Asociaciones, así como representantes de áreas técnicas de las unidades de Fiscalía y de Gestión de Personas de ellas.

El proceso de construcción del Código tuvo 3 pilares: la participación activa, la consideración de las realidades de ambas Subsecretarías y contar con perspectiva

de Género y de no discriminación. En este sentido, se consideraron dos instancias de participación por parte del personal: la primera, la realización de una encuesta donde todos y todas pudieron opinar y entregar su visión respecto de los temas asociados a probidad e integridad en el Ministerio, identificando los valores que creen deben ser los que primen y distingan a las personas funcionarias de la institución (389 encuestas); y, la concreción de cinco Focus Group, los cuáles se organizaron en conjunto con las Asociaciones de Funcionarios para levantar información y opiniones relevantes sobre estas materias, que fueron consideradas en la redacción del Código. Pensamos que el alto interés en ser parte de la generación de este documento demuestra que a funcionarias y funcionarios les importa situarse en una esfera de altos estándares de gestión pública.

El Presidente Gabriel Boric, en su Cuenta Pública del 1 de junio del 2022, estableció la necesidad de elaborar una Estrategia Nacional de Integridad Pública, como compromiso del Estado de Chile y de sus Instituciones de velar porque se implementen acciones que permitan asegurar el cumplimiento de la normativa en base a los principios de probidad, transparencia y buen uso de los recursos públicos. En este contexto, cada institución debe contar con un Código de Ética que apunte a guiar a sus funcionarios/as en esa dirección.

Corresponde ahora transformar los compromisos adoptados por quienes se desempeñan en nuestro organismo -lo que también hacemos extensivo a las instituciones que se relacionan con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos- en una tarea permanente. Esto exige un aprendizaje continuo, reconocimiento y trabajo para superar cualquier debilidad en esta materia, apego a las normas, práctica del buen trato y, sobre todo, la certeza de que nuestro actuar está dirigido a mejorar las condiciones de vida de la comunidad, poniendo siempre el interés general por sobre el particular.

**LUIS CORDERO VEGA**  
MINISTRO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS



## II. ¿Qué es un Código de Ética?

El Código de Ética del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos tiene como propósito acordar participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a nuestra institución, con el objetivo de generar una convivencia laboral amable, basada en valores comunes. De esta manera, sistematiza aquellos valores y conductas que reflejan la cultura, misión y objetivos estratégicos de la institución, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de todas las personas funcionarias que integran el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Asimismo, establece un marco de referencia, proporcionando un criterio claro y consensuado, que permite a todas las personas funcionarias adecuar su conducta al correcto ejercicio de sus funciones y, ante dilemas éticos en el trabajo diario, provee de herramientas, consejos y ejemplos para ayudar a discernir el actuar adecuado.

## III. ¿A quiénes aplica este código?

Las normas de este Código de Ética son aplicables a todas las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, sin diferenciar respecto de su situación contractual, función, cargo, estamento, grado y, en definitiva, sin discriminación de ningún tipo. Así, también, se espera que guíe e inspire a todas las personas funcionarias que pertenezcan a los Servicios dependientes y/o relacionados con el Ministerio.

De igual forma, se debe extender su conocimiento y cumplimiento a todas las terceras personas, ya sean proveedores, o externos relacionados que interactúan en forma habitual con la Institución.

## IV. Normativa aplicable

- » Decreto N°100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile;





- » D.F.L. N° 3, de 2016, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y del Decreto Supremo N° 1.597, de 1980, del Ministerio de Justicia, que Aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Justicia;
- » D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- » D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- » Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado;
- » Ley N° 20.285, Sobre Acceso a la Información Pública;
- » Código Penal;
- » Ley N° 19.653, Sobre Probidad Administrativa Aplicable de los Órganos de la Administración del Estado;
- » Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios;
- » Decreto Supremo N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.886, de Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios;
- » Ley N° 19.896, que Introduce Modificaciones al Decreto Ley N° 1.263, de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado y Establece Otras Normas Sobre Administración Presupuestaria y de Personal;
- » Ley N°19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica;
- » Ley N° 19.913, que Crea La Unidad de Análisis Financiero y Modifica Diversas Disposiciones en Materias de Lavado y Blanqueo de Activos;





- » Ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses;
- » Ley N° 20.995, que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil;
- » Ley N° 20.205, que Protege al Funcionario que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad;
- » Ley N° 20.500, Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública;
- » Ley N° 20.730, regula el Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares Ante las Autoridades y Funcionarios;
- » Ley N° 20.818, perfecciona los Mecanismos de Prevención, Detección, Control, Investigación y Juzgamiento del Delito de Lavado de Activos;
- » Ley N° 20.900, para el Fortalecimiento y Transparencia de la Democracia.
- » Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada;
- » Otros.

Cualquier modificación a los cuerpos normativos referidos previamente, así como la entrada en vigencia de nuevas disposiciones atinentes con la materia en análisis, se entenderá incorporada al presente Código.

## V. Nuestra Misión

“Promover una justicia centrada en las personas, implementando políticas públicas que garanticen el acceso a la justicia y el ejercicio efectivo de derechos y la igualdad de género, mediante una gestión centrada en la mejora continua, la protección y promoción de los derechos humanos, la reinserción social, la participación de actores internos y externos, y la prevención temprana de conflictos”.

## Ámbitos de Acción:



Derechos  
Humanos



Acceso a la  
Justicia



Reinserción  
social de personas  
infractoras de ley



Política  
Penitenciaria

## VI. Nuestros objetivos estratégicos

1. Difundir y proteger los derechos fundamentales de todas las personas, para velar por verdad, justicia, reparación, garantías de no repetición y que permitan asegurar una correcta prevención de todo trato que pueda ser calificado de cruel, inhumano o degradante.
2. Generar los mecanismos adecuados (Ordenamiento jurídico y coordinación entre instituciones del Sistema de Justicia) para la promoción y el acceso a la justicia, con especial atención a aquellos grupos históricamente excluidos (niños, niñas y adolescentes, mujeres, migrantes, integrantes de pueblos indígenas, población LGBTQI+, personas privadas de libertad o en situación de discapacidad, entre otras).
3. Desarrollar acciones que permitan una reinserción y rehabilitación social efectiva para las personas infractoras de ley, a través de una oferta programática con perspectiva de género.
4. Mejorar las condiciones de funcionamiento del Sistema Penitenciario, mediante mejoras en la infraestructura de los recintos penales, y el perfeccionamiento del material jurídico y técnico penal.

## VII. Nuestros valores

El presente Código de Ética se construyó bajo el principio de "Participación Activa" de las personas funcionarias de la institución, donde se incluyó la realización de encuestas y grupos focales. A través de estos medios, fue posible identificar y seleccionar aquellos "Valores" que permitirán distinguir y guiar el comportamiento de las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, siendo los más relevantes el Compromiso, Respeto, Probidad, Transparencia y Justicia.



## Para los efectos de este Código entenderemos por:

### 1. Compromiso

Se expresa en una relación de reciprocidad entre la institución y las personas funcionarias que en ella se desempeñan, de modo tal que se identifiquen con el organismo y se sientan parte de él, realizando la función pública con responsabilidad y profesionalismo, brindando un servicio de excelencia a la ciudadanía. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por las personas funcionarias y brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, que asegure sus derechos y oportunidades de desarrollo.

### 2. Respeto

Se concreta a través del trabajo colaborativo, en base al apoyo recíproco que debe existir entre las diversas unidades y/o personas funcionarias, generando espacios que fortalezcan relaciones fraternas y de buen trato. Asimismo, en la relación con la ciudadanía desde un enfoque de derechos humanos, ajustando nuestro comportamiento y procedimientos a ellos, con el fin de obtener resultados que se ajusten a la misión institucional.

### 3. Probidad

Es el ejercicio de la función pública observando una conducta funcionaria intachable, de manera honesta, honrada y leal promoviendo el interés general de la ciudadanía por sobre el particular.

### 4. Transparencia

Consiste en respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la Administración, así como la de sus fundamentos, y en facilitar el acceso de cualquier persona a esa información. Asimismo, implica explicitar el rol e intereses particulares de cada persona en el servicio y las funciones que cumple, entregar información clara y fiable en los tiempos establecidos, no divulgar información reservada y colaborar con ello a la materialización del derecho al acceso a la información.

### 5. Justicia

Implica desarrollar el ejercicio de las labores de manera imparcial, eficiente y con apego a los estándares de la justicia y los derechos humanos, conforme a lo que establece el ordenamiento jurídico.

## VIII. Actores clave

Se consideran actores clave, aquellas personas o instituciones externas que son relevantes para el quehacer del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que perciban que los principios y valores declarados en este Código están presentes en el actuar de las personas que lo conformamos:

- » Ciudadanía.
- » Organizaciones de la Sociedad Civil.
- » Órganos de la Administración del Estado.
- » Poder Legislativo.
- » Poder Judicial.
- » Ministerio Público.
- » Servicios Dependientes y/o Relacionados.
- » Proveedores.

## IX. Nuestros principios rectores

### a. Buen Trato, Reconocimiento a la Carrera Funcionaria, Promoción e Igualdad de Oportunidades

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos velará por desarrollar procesos que busquen el reconocimiento de las personas que se desempeñan en la institución, a través de mecanismos de reclutamiento y selección, de movilidad interna, entre otros, que se encuentren basados en el mérito, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, igualdad de oportunidades y no discriminación.

**Para más información sobre esta materia, se invita a revisar los siguientes documentos vigentes:**

- » Procedimiento de movilidad interna y mejora funcionaria en la Subsecretaría de Justicia.
- » Procedimiento de reclutamiento y selección para el ingreso de personas en calidad jurídica de contrata y honorarios en la Subsecretaría de Justicia.
- » Instrucciones sobre criterios básicos a aplicar en procesos de evaluación de asignación de grados en la Subsecretaría de Justicia.





## Procedimientos e instrucciones sobre promoción funcionaria:

Todos disponible en la [intranet de la Subsecretaría de Justicia](#).

<http://minintranet/> → GDP → Procedimientos e informativos

GDP	SISTEMA DE INTEGRIDAD	RECURSOS FÍSICOS	INSTRUMENTOS DE GESTIÓN
☰ PROCEDIMIENTOS E INFORMATIVOS			
PROCEDIMIENTOS			
		<a href="#">Procedimiento de Movilidad Interna y Mejora Funcionaria</a> (2.39 MB)	<a href="#">Descargar</a>
		<a href="#">Procedimiento de Reclutamiento y Selección</a> (2.61 MB)	<a href="#">Descargar</a>
		<a href="#">Instructivo Asignación de Grados</a> (1.43 MB)	<a href="#">Descargar</a>

- » Documento vigente que establece proceso de reclutamiento y selección de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Disponible en la [Intranet de la Subsecretaría de Derechos Humanos](#).

<http://intranet-ddhh> → Formularios y procedimientos

### Descarga de formularios

Procedimiento reclutamiento y selección	—
	• <a href="#">REX. N° 67-2018 PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</a>

## b. Trato igualitario y no discriminación

La institución velará y promoverá que las relaciones interpersonales se basen en el respeto entre las personas que en ella se desempeñan, principalmente a través de un trato igualitario, sin discriminaciones de ningún tipo. En este sentido, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, no permite conductas discriminatorias arbitrarias que se funden en aspectos o características personales, por lo que declara que:

- » **Género y diversidad sexo-genérica:** Todas las personas son iguales ante la ley, por lo que se garantizará la igualdad de condiciones, sin discriminaciones basadas en estereotipos sobre la vida de ellas, su orientación sexual y su identidad de género.
- » **Racial:** No se aceptará ningún tipo de distinción con motivo de raza, color, etnia, entre otros, que tengan por objetivo menoscabar las condiciones de igualdad y de derechos humanos de las personas.
- » **Social:** No se tolerará discriminación alguna basada en criterios sociales como origen familiar, económico, entre otros.
- » **Discapacidad:** Se garantizará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. El Ministerio establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

### c. Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de sus Subsecretarías, cuenta con procedimientos vigentes en materia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, cuya principal finalidad es instaurar un marco regulatorio en la institución para la prevención, denuncia, investigación y posterior sanción de estas conductas.

El proceso de denuncia que se encuentra normado mediante los documentos que ambas Subsecretarías han puesto a disposición de las personas funcionarias, consta de distintas etapas, las que se presentan brevemente a continuación:

- **Formulación de la denuncia:** Presentación de la denuncia por escrito, la que debe ser fundada, firmada por el denunciante, con excepción de las denuncias anónimas, y dirigida a la Jefatura Superior del Servicio, además de cumplir con requisitos mínimos, como narración de los hechos, adjuntar antecedentes, individualización de la o las personas denunciadas. De no contar con los requisitos indicados en el documento, la denuncia se dará por no presentada.
- **Recepción de la denuncia:** La denuncia deberá ser presentada en un sobre cerrado que en su interior indique el carácter de confidencial, a través de Oficina de Partes, o entregada directamente a la persona receptora de denuncias.





- **Investigación de la denuncia:** La Jefatura Superior del Servicio posee la facultad de disponer la apertura de una investigación sumaria o sumario administrativo, e instruir sanciones si la situación así lo amerita.
- **Medidas precautorias, de resguardo y protección:** corresponderá a toda acción que la autoridad realice en beneficio del bienestar de la persona denunciante.

**Para más información respecto del procedimiento de denuncia e investigación de denuncias de maltrato, acoso laboral y acoso sexual se puede consultar los documentos que a continuación se señalan:**

- » Procedimiento vigente de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en la Subsecretaría de Justicia.
- » Receptores de Denuncia vigentes en Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Subsecretaría de Justicia.

Ambos documentos se encuentran disponibles en la **Intranet de la Subsecretaría de Justicia:**

GDP	SISTEMA DE INTEGRIDAD	RECURSOS FÍSICOS	INSTRUMENTOS DE GESTIÓN
		<a href="#">Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual</a> (4.49 MB)	<a href="#">Descargar</a>
		<a href="#">Formulario Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual</a> (38.08 kB)	<a href="#">Descargar</a>
		<a href="#">Receptores de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual</a> (549.81 kB)	<a href="#">Descargar</a>

- » Procedimiento vigente de denuncia e investigación y sanción del maltrato, actos discriminatorios, arbitrarios, acoso laboral y/o sexual, para los/as servidores/as del estado de la Subsecretaría de Derechos Humanos y déjese sin efecto la Resolución Exenta que indica.
- » Receptores de denuncia vigentes en Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Subsecretaría de Derechos Humanos, y deja sin efecto la Resolución Exenta que indica.



Ambos documentos se encuentran disponibles en la [Intranet de la Subsecretaría de Derechos Humanos](#):

## Descarga de formularios

Acoso, maltrato laboral y actos discriminatorios y arbitrarios

- [Formulario de Denuncia Maltrato y Acoso](#)
- [RES EX 282 APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ACOSO](#)
- [RES.EXENTA N° 116 MODIFICA RECEPTORES DE DENUNCIA](#)

### d. Comunicación eficaz, oportuna y transparente

La comunicación es fundamental en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, toda vez que, contribuye al desarrollo eficiente del quehacer institucional, obteniendo mejores resultados en la entrega de servicios a la ciudadanía. Conforme a lo anterior, se propenderá a que, como parte de la cultura organizacional, la comunicación en los equipos de trabajo, desde y hacia la jefatura, así como entre pares, se dé en forma eficaz, oportuna y transparente, con el objetivo de que las personas funcionarias se encuentren informadas y, a su vez, esto logre un compromiso con sus funciones.

### e. Liderazgo participativo y trabajo en equipo

La institución instará a que las jefaturas, encargados y encargadas de unidades desarrollen acciones para fortalecer el liderazgo participativo, motivador, positivo, responsable y comprometido con las personas, a objeto de estimular ambientes laborales sanos, buen trato y respeto a la dignidad humana, probidad y transparencia en la función pública y, por, sobre todo, el trabajo colaborativo en equipo.

### f. Relaciones respetuosas e igualitarias con proveedores y prestadores de servicios

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos requiere de productos y servicios prestados por proveedores externos para poder funcionar de buena manera. En este sentido, se espera que las relaciones con proveedores y prestadores de servicios sean en un marco de respeto e igualdad, dando fiel cumplimiento, además, a las regulaciones vigentes en esta materia, respecto de los procesos licitatorios, conflictos de interés en comisiones evaluadoras, entre otras.





## X. Conductas no éticas o reñidas con la probidad administrativa

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, identifica a continuación las conductas que considera no éticas y/o reñidas con la probidad administrativa:

**Emplear bienes o recursos de la institución en provecho propio o de terceros.**  
**X** **Ejemplo:** Utilizar recursos tales como impresoras, materiales, vehículos fiscales, fondos globales u otros en beneficio propio o trámites personales o de terceros ajenos a la Institución.

**Ocupar tiempo de la jornada laboral o utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales.**  
**X** **Ejemplo:** Efectuar trámites personales en horario laboral sin la debida autorización de la jefatura.

**Realizar actividades políticas dentro de la jornada laboral.**  
**X** **Ejemplo:** asistir a reuniones partidarias dentro de la jornada laboral, o utilizar dependencias de la institución para efectuar estas reuniones.

**Tener conflictos de interés y no manifestarlo.**  
**X** **Ejemplo:** Ser miembro de una Comisión Evaluadora (licitación pública o concurso) donde uno de los oferentes es un amigo o pariente y no inhabilitarse de participar.

**Aplicar Tráfico de Influencias en la toma de decisiones.**  
**X** **Ejemplo:** Efectuar una llamada o enviar un correo electrónico a otra jefatura o institución pidiendo actuar o no actuar de determinada manera en una materia de interés personal, por ejemplo, a quién elegir en la selección de un concurso público.

**Mal uso de la información que se maneja al interior de la Institución, en cuanto a resguardar su Integridad, confidencialidad y disponibilidad.**  
**X** **Ejemplo:** Enviar copia de un borrador de Bases de Licitación a un posible oferente antes de su publicación en Mercado Público, entregar información en detalle de un Sumario no concluido.



**Recibir u ofrecer presiones, regalos o pagos indebidos.**

**Ejemplo:** Recibir una caja de chocolates o un perfume por haber colaborado o ayudado a una persona usuaria por efectuar un trámite o interceder por su aceleración.



**Recibir o solicitar para sí o una tercera persona cualquier tipo de soborno.**

**Ejemplo:** Recibir o solicitar dinero u otros bienes para gestionar un trámite.

## XI. Mecanismos para consultas y denuncias

Con la finalidad de que las personas funcionarias puedan canalizar sus consultas y/o denuncias sobre materias asociadas a la ética funcionaria o bien, sobre situaciones que podrían implicar vulneraciones a las directrices y lineamientos establecidos en el presente Código, se ha establecido un Comité de Ética y tres canales de comunicación, cuyos procedimientos y características se detallarán a continuación.

### 1. Comité de Ética

El Comité de Ética será la instancia encargada de resolver las consultas y/o denuncias que las personas funcionarias envíen a través de los canales de comunicación dispuestos para estos efectos. Sus características son las siguientes:

- **Comité Mixto:** El Comité Ministerial tendrá una composición mixta, teniendo representación de personas tanto de la Subsecretaría de Justicia como de la Subsecretaría de Derechos Humanos.
- **Confidencialidad:** Quienes integren el Comité, deberán suscribir un compromiso de confidencialidad al momento de asumir sus funciones sobre la información que reciban en el marco de los canales de comunicación y deberán actuar bajo este principio durante su gestión y participación en el Comité.
- **Reportabilidad:** El Comité deberá elaborar de forma semestral un informe de las gestiones en materia de consultas/denuncias. Este reporte será enviado al Comité de Integridad de cada Subsecretaría y a las Asociaciones de funcionarios y funcionarias. Esta información también será publicada en las respectivas intranet.





- **Disponibilidad de los canales de comunicación:** El Comité de Ética, a través de sus integrantes, deberá velar por la disponibilidad de los canales de comunicación.
- **Sobre los integrantes del Comité:** El Comité estará compuesto por personas funcionarias titulares y suplentes. Corresponderá a las o los Subsecretarios designar al 50% de las personas titulares y suplentes, considerando a ambas Subsecretarías. Por su parte, las Asociaciones de funcionarios y funcionarias de las respectivas Subsecretarías, designarán también al 50% de las personas integrantes del Comité (titular y suplente), pudiendo ser asociadas o no. Por lo anterior, tanto las autoridades como las Asociaciones de funcionarios y funcionarias estarán representados en el Comité en forma proporcional al número total de integrantes que este Comité tenga.
- **Formalización:** La creación del Comité de Ética del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el número y mecanismo de designación de sus integrantes, sus funciones y facultades, duración en el cargo, modalidad de reemplazo en caso de vacancia, así como los canales de comunicación que se utilicen y los respectivos plazos de tramitación, quedarán establecidos a través de un acto administrativo, el cual deberá dictarse en forma oportuna una vez aprobado el Código de Ética.

## 2. Canales de comunicación

El presente Código busca establecer aquellos principios rectores y directrices que guíen el actuar de las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por lo que es necesario establecer mecanismos de comunicación que permitan canalizar aquellas consultas y/o denuncias de situaciones que no se ajusten con las actuaciones aquí descritas. No obstante, es importante relevar que estos canales no buscan sustituir los canales de comunicación ya existentes en materia de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual y del Sistema Preventivo de Lavado de Activos, Delitos Funcionarios y Financiamiento del Terrorismo que existan en cada Subsecretaría y que fueron explicados en la sección “IX. NUESTROS PRINCIPIOS RECTORES”.

Por lo anterior, el presente flujo facilitará la elección del canal de comunicación más idóneo según la materia respectiva.

- a. La persona funcionaria deberá analizar si la denuncia/consulta corresponde a la temática de Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual (MALS) y de corresponder a una de ellas, deberá canalizar según el procedimiento vigente señalado en la letra C de la sección “IX. NUESTROS PRINCIPIOS RECTORES”.

- b. Si la denuncia/consulta no se refiere a situaciones de MALS, la persona deberá analizar si esta corresponde a materias de Lavado de Activos, Delitos Funcionarios y Financiamiento del Terrorismo y de ser efectivo, deberá canalizarla a través de los canales establecidos para cada Subsecretaría.
- c. Finalmente, si la materia que trata la situación a comunicar/denunciar no corresponde ni a MALS ni a Lavado de Activos, Delitos Funcionarios ni Financiamiento del Terrorismo, la persona funcionaria deberá utilizar el canal de comunicación establecido en el presente Código de Ética.

De esta forma, el Código establece una serie de canales que cuentan con los siguientes atributos:



Estos atributos permitirán que las personas funcionarias puedan canalizar, de manera confidencial, segura y transparente sus consultas y/o denuncias, garantizando una respuesta oportuna a sus requerimientos y también la trazabilidad de ellas. Así, las personas funcionarias podrán estar al tanto del estado de sus consultas y/o denuncias.

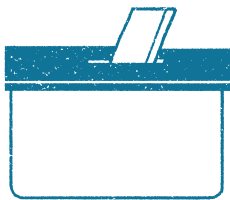
## Las personas funcionarias contarán con tres canales de comunicación:



- a. **Formulario Online:** Consistente en una plantilla de Microsoft Forms, que se encontrará alojada en la respectiva intranet de cada Subsecretaría y facilitará que las personas funcionarias puedan, de manera accesible, transmitir sus inquietudes y/o plantear sus denuncias.



- b. **Reunión con integrante del Comité de Ética:** La persona funcionaria podrá concertar una reunión con cualquier integrante del Comité de Ética y plantearle su consulta y/o denuncia.



- c. **Buzón receptor de denuncias:** Existirán buzones comunes con llave, en los cuales las personas funcionarias podrán depositar sus denuncias/consultas y documentos, para su posterior análisis por el Comité de Ética.

Los procedimientos y plazos establecidos para cada canal de comunicación deberán quedar establecidos en un acto administrativo de forma posterior a la aprobación del presente Código de Ética.

## XII. Sanciones disciplinarias

Las conductas y actuaciones que deben regir a las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos deben ser guiadas por los principios de probidad y eficiencia en la función pública que la Constitución y las leyes han dispuesto en la esfera de sus competencias y funciones.

En este sentido, cada persona de esta Cartera de Estado debe aplicar en sus acciones habituales las recomendaciones del presente Código, así como las disposiciones legales y reglamentarias, aplicando su buen criterio y evitando que se produzca una conducta indebida.

En el caso que la persona tenga alguna duda respecto de su conducta o tome conocimiento de una situación que revista las características de ilegal o atente contra la probidad, deberá ceñirse a las recomendaciones que se mencio-



nan en este Código, o bien, utilizar los Canales de Consulta y Denuncia asociados a él y que se describieron en el punto “X. MECANISMOS DE DENUNCIA Y CONSULTA”.

Aquellas denuncias que sean evaluadas por el Comité de Ética del Ministerio podrán ser desechadas o bien sometidas a tramitación, según su contenido y gravedad del asunto. De acuerdo con el análisis efectuado y, ponderados los hechos, el Comité elaborará un informe que contenga sus conclusiones sobre la situación denunciada y que será remitida a la autoridad competente.

Las recomendaciones que realice el Comité, estarán asociadas a la mejora de los procesos operativos, relacionales o comunicacionales al interior del Ministerio.

Sin perjuicio de lo anterior, y cuando la gravedad de los hechos lo amerite, el Comité, en su informe, recomendará a la autoridad competente, en uso de su potestad disciplinaria y, ponderada la situación planteada, adoptar las acciones correspondientes, considerando especialmente los principios de proporcionalidad, eficiencia y eficacia.

Es importante considerar que, conforme establece el artículo 120 del Estatuto Administrativo, los hechos que dan lugar a la responsabilidad administrativa también pueden originar responsabilidad civil o penal, habida consideración de que las responsabilidades y los tipos de esta son independientes entre sí.





## XIII. Glosario

Para facilitar la comprensión y aplicación de los contenidos del presente Código de Ética, se presenta a continuación un listado de conceptos:

**Acoso Laboral:** Toda conducta reiterada que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal). Por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, “ley del hielo”, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por una o más personas funcionarias, en contra de otra(s), por cualquier medio, y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación.

**Acoso Sexual:** Cuando una persona realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Bien Común:** Finalidad suprema hacia la cual tiende la sociedad, fundada en los principios de justicia, orden, paz y seguridad en los cuales se asienta el bienestar colectivo. En determinados casos puede constituir la suma del bienestar de muchos individuos, pero también cuando hay un acuerdo de opiniones de que todas las personas consideren aquello como una cosa perfectamente realizable y que generará un beneficio efectivo a toda la población. El beneficio generalizado debe propiciar o lograr la paz social.

**Cohecho/Soborno:** Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un (a) funcionario (a) ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público = cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

**Conflicto de Interés:** Situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.



**Corrupción:** El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

**Discriminación:** Situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

**Maltrato Laboral:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizado, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

**Probidad:** Implica que el ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

**Responsabilidad Administrativa:** Es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un órgano de la Administración del Estado, incumpliendo una obligación o infringiendo una prohibición, siendo estas propias de su cargo o función, en cuya consecuencia se impone una medida disciplinaria. Se caracteriza por lo siguiente: a) su requerimiento constituye siempre el ejercicio de una potestad reglada; b) es independiente de otras responsabilidades (política, civil o penal); y c) se requiere que sea establecida a través de un procedimiento disciplinario.

**Tráfico de Influencias:** Pretensión de obtener un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

**Transparencia:** Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas. Encontramos dos tipos: activa y pasiva.





**Transparencia activa:** Es la obligación que tienen los organismos públicos de entregar cierta información relevante y actualizada periódicamente de cómo están organizados sus contratos y contrataciones, así como distintos modos de relación con la ciudadanía (transferencias, beneficios, mecanismos de participación) entre otros. Esta obligación se fundamenta en la entrega de información pública relevante al público en general. La entrega de información debe ser permanente, actualizada y de forma accesible y comprensible.

**Transparencia pasiva:** Es el mecanismo por el cual los órganos del Estado facilitan información a la ciudadanía, con el propósito de cumplir con el deber constitucional de dar acceso a la información pública. Por ello, el sujeto activo en la relación Ciudadanía - Estado es el propio ciudadano.

**Uso de la información reservada:** Toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.). Por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios (as) o usuarios (as), sumarios en proceso, etc.

Aprobado por la **Resolución Exenta**  
**N° 591, del 20 de marzo de 2023**, del  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.



CÓDIGO DE  
**ÉTICA**  
minjusticiaddhh

